



La maison Berger-Levrault et la négociation du tarif à Nancy en 1901

Françoise Birck, Claude Didry

► To cite this version:

Françoise Birck, Claude Didry. La maison Berger-Levrault et la négociation du tarif à Nancy en 1901. Entreprises et Histoire, 1994, 6, pp.49-66. halshs-00589067

HAL Id: halshs-00589067

<https://shs.hal.science/halshs-00589067>

Submitted on 28 Apr 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ENTREPRISES ET HISTOIRE

54, boulevard Raspail, 75006 PARIS

Toute correspondance relative à la rédaction et aux articles est à envoyer à
Emmanuel CHADEAU, IFRESI, 2, rue des Canonnières, 59800 LILLE

COMITÉ DE RÉDACTION

François Baratin (Annales des Mines), François Caron (Université Paris IV), Emmanuel Chadeau (Université Lille III), Patrick Fridenson (EHESS), Henri Morsel (Université Lyon III), Christian Stoffaës (EDF), Alain Plessis (Université Paris X - Nanterre).

Secrétariat de rédaction :

Caroline Desaegeher,
Eric Godelier

54, boulevard Raspail, 75006 Paris

CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER

Etats-Unis : Tom Mc Craw (Harvard University ; Business History Review).

Japon : Terushi Hara (Waseda University, Tokyo), Hidemasa Morikawa (Université Keio).

Canada : Pierre Lanthier (Université du Québec à Trois-Rivières).

Allemagne : Jürgen Kocka (Freie Universität Berlin), Ulrich Wengenroth (T.U. München).

Belgique : Ginette Kurgan-Van Hentenryk (Université Libre de Bruxelles).

Italie : Giulo Sapelli (Université de Milan ; Annali di storia dell'impresa), Gianfranco Dioguardi (Université de Bari).

Royaume-Uni : Geoffrey Jones (University of Reading ; Business History), Terry Gourvish (London school of economics).

Suisse : François Jequier (Université de Lausanne).

COMITÉ ÉDITORIAL

Monde des entreprises :

Maurice Hamon (Saint-Gobain), Olivier Lafitte (CEA), Hervé L'Huillier (Total), Marc Meuleau (Indosuez).

Enseignants et chercheurs en gestion :

Régis Bénichi (Lycée Carnot, Paris), Michel Berry (Centre de Recherche en Gestion, Ecole Polytechnique), Jean-Marie Doublet (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion dans les Entreprises), Pierre Grégory (Université Paris I), Alain Martinet (Université Lyon III), Jean-Pierre Nioche (HEC), Claude Riveline (Centre de Gestion Scientifique, Ecole des Mines), Raymond-Alain Thiétart (Université Paris IX-Dauphine et Essec).

Enseignants et chercheurs en histoire :

Dominique Barjot (Université de Caen), Louis Bergeron (EHESS), Albert Broder (Université Paris XII), Gérard Chastagnaret (Université d'Aix-en-Provence I), François Crouzet (Université Paris IV), Jean-Pierre Daviet (Ecole Normale Supérieure de Cachan), André Gueslin (Université Paris VII), Pierre Guillaume (IEP Bordeaux), Michel Hau (Université Strasbourg II), Jean Heffer (EHESS), Yves Lequin (Université Lyon II), Michel Margairaz (Université Paris VIII), Jacques Marseille (Université Paris I), André Thépot (IUFM Versailles), Denis Woronoff (Université Paris I).

ABONNEMENT - PUBLICITÉ

Éditions ESKA, 27, rue Dunois, 75013 PARIS.

Tél. : (1) 44 06 80 42

Fax : (1) 44 24 06 94

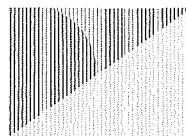
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Serge Kébabtchieff

FABRICATION

AGPA Éditions,
Hôtel des ingénieurs,
19, rue du Grand-Moulin
42029 SAINT-ÉTIENNE CEDEX 1
Tél. : 77 43 26 70 - Fax : 77 41 85 04
Responsable : Bernard Crestan

La Revue Entreprises et Histoire
est éditée par les Éditions ESKA,
SARL au capital de 50 000 F



La revue
Entreprises et Histoire
est publiée avec le soutien
de l'Institut d'Histoire
de l'Industrie
et avec le concours
du Centre National du Livre
avec la collaboration
de l'IFRESI

Imprimerie JOUVE
18, rue Saint-Denis
75001 PARIS
Dépôt légal : Octobre 1994 - N° 221588C

ENTREPRISES ET HISTOIRE

© Éditions ESKA, 1994

NUMÉRO 6 – SEPTEMBRE 1994 SOMMAIRE

3 Ont collaboré à ce numéro

5 Éditorial

Pièces pour un dossier
sur les grandes entreprises de la Belle Époque
Robert Salais

L'ENTREPRISE BELLE ÉPOQUE

- 11 **Unlikely success : Chargeurs Réunis
and the marine transport business in France, 1872-1914**
Michael S. Smith

- 29 **Association et capital : le développement
et l'organisation de la Société des Lunetiers**
François Faraut

- 49 **La Maison Berger-Levrault
et la négociation du tarif à Nancy au début du siècle**
Françoise Birck et Claude Didry

- 67 **L'exploitation des mines de pyrites de Saint-Gobain
à Sain-Bel 1870-1914**
Annie Grange

- 87 **Les Établissements Blin et Blin d'Elbeuf à la fin du XIX^e siècle :
capital familial, industrialisme et paternalisme
dans un secteur en déclin**
Jean-Claude Daumas

verres cylindriques dès les années 1810-1820. Mais l'usage des verres pour astigmatismes ne se répand qu'à la fin du XIX^e siècle, il a fallu notamment au préalable trouver des méthodes de mesure adéquates de l'astigmatisme oculaire. Pour le fabricant le nombre de types de verres différents augmente considérablement, ainsi que celui des commandes spéciales.

En 1928 le Conseil de surveillance dressait un dur constat de la situation de l'entreprise, qui vaut rétrospectivement pour la période de l'avant-guerre :

«...Pour les verres et les instruments la mode intervient moins et le progrès est à peu près exclusivement conditionné par des considérations scientifiques. L'évolution est plus lente que dans la lunetterie, mais elle est par contre beaucoup plus profonde».

«La substitution des verres ménisques et Stigmal aux bi et périscopiques en est une preuve ; celle des verres toriques aux cylindriques en est une autre. Si l'on joint à ce changement de forme la nécessité d'obtenir une exécution plus parfaite au double point de vue de la qualité et de l'exactitude des surfaces, nous nous trouvons en face d'une véritable révolution dans la fabrication pour laquelle, avouons-

le, nous sommes encore insuffisamment préparés...».

«D'une façon générale, l'exécution de ces nouvelles fabrications optiques soulève une mine de problèmes physiques, mécaniques et chimiques, dont la solution heureuse ou malheureuse influence l'avenir de notre société...».

«Il ne sert à rien de regretter l'heureux temps où les modèles de lunettes ne changeaient jamais, où les verres bi joignaient à une simplicité de fabrication l'avantage de permettre de bons bénéfices et où nos instruments trouvaient à l'exportation des débouchés qui sont passés dans d'autres mains. Il ne sert à rien de se lamenter et de déplorer qu'il faille changer constamment les modèles de lunettes, que nos verres doivent être justes au frontofocomètre et que nos instruments doivent répondre à de nouvelles conditions de poids, d'encombrement et de puissance correspondant à ceux de la concurrence étrangère...».

Nous l'avons indiqué d'entrée, ce sont les années 1950 et 1960 qui verront le redressement et une nouvelle expansion de la Société des Lunetiers, qui mettra à profit grâce à de nouveaux produits et avec le plus grand succès l'extension de la consommation. ■

LA MAISON BERGER-LEVRAULT ET LA NÉGOCIATION DU TARIF A NANCY AU DÉBUT DU SIÈCLE

par **Françoise BIRCK**

ARESSLY, Metz

et **Claude DIDRY**

IRESO, Paris

Berger-Levrault est une « usine d'imprimerie » dont la production est liée aux commandes de l'Etat, mais avec un fort attachement des métiers à la négociation du tarif. La grève de 1901 ébranle et donne à voir, en même temps, les conventions du travail à l'œuvre dans cette entreprise.

L'entreprise Berger-Levrault fait partie de ces nombreuses entreprises alsaciennes et lorraines qui, au lendemain du traité de Francfort, quittent la zone annexée, pour venir s'installer à Nancy, la ville la plus proche de la frontière. A son arrivée, rue des Glacis, elle a déjà derrière elle une longue histoire commencée à Strasbourg en 1676. Elle doit sa création à un libraire, F.G. Schmuck, qui décide d'élargir son activité au métier d'imprimeur. Il réussit rapidement à s'assurer la clientèle des autorités politiques et ecclésiastiques, et devient imprimeur du Roi, du Prince évêque, et du séminaire qui vient de s'implanter dans la ville.

I. LA « POLITIQUE » DE LA MAISON BERGER-LEVRAULT : L'ÉTAT-CLIENT⁽¹⁾

C'est essentiellement sur ce type de travaux, les commandes d'origine administrative, que repose, dès l'origine, le développement de l'entreprise. Cette tradition est fermement maintenue puisqu'un siècle plus tard, un inventaire permet de constater qu'entre 1750 et 1757, les recettes de l'imprimerie proviennent à hauteur de 65 % de l'intendance d'Alsace, 15 % de l'université et des domaines, et seulement 20 % des

(1) Cette rétrospective historique est en grande partie tirée de F. Barbier, « Le transfert des industries alsaciennes en Lorraine après la guerre de 70, l'exemple de Berger-Levrault », in *Actes du 103^e Colloque des Sociétés Savantes Metz-Nancy*, 1978, tome II, pp. 120 à 134.

particuliers. Cette orientation de la production permet à l'entreprise de se développer de façon spectaculaire pendant la période révolutionnaire. Lorsqu'éclate la Révolution, elle est la seule à pouvoir faire face dans des délais suffisamment courts aux demandes de la nouvelle administration républicaine et surtout, à celles de l'armée présente le long du Rhin.

La période de stabilité qui s'ouvre avec le Second Empire voit l'entreprise prendre un nouvel essor sous la direction d'Oscar Berger-Levrault associé à sa mère (la veuve du deuxième frère Levraut) sous la raison sociale « Veuve Berger-Levrault et fils ». Il est aidé dans cette tâche par Jules Norberg, comptable de l'entreprise, qui deviendra bientôt son associé. Ce sont ces deux hommes, formés dans les milieux de l'imprimerie, qui font résolument entrer l'entreprise dans l'âge de la Révolution industrielle. Dès 1851, les presses Stanhope à châssis de métal remplacent les vieilles presses en bois. La fonderie est la première en France à utiliser les machines à fondre les caractères et l'atelier de reliure le premier à utiliser les machines à plier (en 1859)⁽²⁾. Cependant, toutes ces innovations ne remettent pas en cause la production traditionnelle de l'entreprise, toujours largement orientée vers l'Administration et l'Armée. A la veille de la guerre de 1870, les impressions administratives, financières et militaires représentent presque 70 % du chiffre d'affaires, preuve s'il en est que ses dirigeants ont su développer, au même titre que leur grand rival parisien, Paul Dupont, toute une stratégie de pénétration des admi-

nistrations et des marchés publics⁽³⁾. Cette réussite vaut d'ailleurs à Oscar Berger-Levrault de figurer aux côtés de ce dernier, en compagnie de Mame et Chaix, parmi les principaux industriels de ce secteur à la fin de l'Empire⁽⁴⁾.

La guerre de 1870 atteint subitement les bases de cette réussite. Après le traité de Francfort du 10 mai 1871 qui sanctionne la défaite de la France, les lois destinées à protéger l'industrie allemande risquent de mettre l'entreprise en situation difficile par rapport au marché français, et bien sûr de la couper de sa source essentielle de profit : les commandes d'origine administrative. Les raisons patriotiques ne sont sans doute pas étrangères à la décision d'émigrer, mais, on le comprend bien, ce sont surtout les perspectives économiques qui pèsent dans la décision. La ville de Nancy est choisie en raison de la proximité des anciens départements, et parce qu'elle est au cœur d'un réseau ferroviaire qui dessert aussi bien Strasbourg que Paris et les principales villes de France⁽⁵⁾. Le déménagement se fait de façon progressive. L'entreprise de Strasbourg continue à fonctionner pendant la construction de la nouvelle usine de Nancy qui entre effectivement en fonction le 2 septembre 1872.

II. UNE USINE D'IMPRIMERIE

C'est une usine totalement neuve qui est construite rue des Glacis à Nancy. Du point de vue architectural, elle est conçue sur le modèle des grands établissements du Haut-

Rhin et de l'Angleterre. Les installations correspondent à un nouveau mode d'organisation introduit dans toutes les grandes imprimeries de la seconde moitié du XIX^e siècle. Il se caractérise par l'introduction massive des mécaniques, et une accentuation de la hiérarchisation et de la division du travail. Ainsi, la nouvelle usine comporte des ateliers aux fonctions bien distinctes : ateliers de composition, d'impression, de réglage, de séchage, de satinage, de reliure, de fonderie et de stéréotypie. Pour tenir compte de la complexité de cette nouvelle structure organisationnelle, 52 emplois de bureau figurent parmi les 404 membres du personnel. On peut donc considérer que le transfert de Nancy a permis un accroissement de la dimension industrielle de l'entreprise en concordance avec la forme relativement standardisée des produits. Ces caractéristiques lui permettent de figurer parmi les grandes « usines d'imprimerie » françaises à la fin du siècle. Il faut cependant pour situer son importance comparer ses 4 000 m² d'ateliers où travaillent 400 personnes aux grands établissements parisiens, comme ceux de Paul Dupont qui, dans les deux unités de production à Paris et à Clichy, emploient plus d'un millier de personnes⁽⁶⁾. En province même, l'entreprise Mame à Tours, connue dans le monde entier pour sa production de livres liturgiques, occupe plus de 1 500 ouvriers dans des ateliers qui couvrent près de 15 hectares⁽⁷⁾.

En 1901, au moment de la grève autour de laquelle se cristallise cette monographie, la situation a nettement évolué. Le secteur de l'imprimerie est alors en plein développement. Parmi les seize entreprises que compte désormais la ville, six emploient moins de vingt personnes, six autres se situent dans la tranche de vingt à cent personnes, tandis que quatre entreprises franchissent la barre de la centaine de salariés⁽⁸⁾. Berger-Levrault reste toujours la plus grande entreprise de la ville, mais elle a désormais en face d'elle des entreprises qui s'affirment. Elles finiront même par l'égaliser après la fusion en 1905 des trois établissements : Bergeret, Humblot et Helmingier qui forment une société anonyme sous la raison sociale « Imprimeries réunies ». Cette montée en puissance du secteur de l'imprimerie à Nancy ne menace cependant pas directement la production traditionnelle de Berger-Levrault. Les grosses entreprises de labeur comme Royer (250 personnes), Bergeret (194) ou Humblot (180) se spécialisent, en effet, dans les impressions commerciales ou dans celle des cartes postales. En 1905, au moment de la fusion, les « Imprimeries réunies » produisent 90 millions de cartes postales soit 1/5 de la production française. Un des moteurs de l'industrie du livre à Nancy a été la fameuse « Ecole de Nancy » dont le style a marqué la typographie d'art, avec, en particulier, les affiches et estampes de Prouvé et Friant⁽⁹⁾.

(6) J.-Y. Mollier, *op. cit.*, p. 138. C'est l'entreprise dont le type de production se rapproche sans doute le plus de celle de Berger-Levrault.

(7) L'imprimerie Mame, créée en 1796, ne prend son véritable essor qu'à partir de 1845. Elle est sans doute l'une des premières entreprises à fabriquer du livre de manière industrielle (nous devons ces renseignements à l'amabilité de Pierre Leveel, professeur honoraire d'Histoire à l'Université de Tours).

(8) F. Birck, *Le Livre nancéien des origines à 1914*, Nancy, 1983, pp. 15 à 19.

Répartition des entreprises par nombre d'emplois à Nancy

	- 20	20 à 30	30 à 40	40 à 50	50 à 100	100 à 200	200 à 300	+300
1901	6	2	3	0	1	2	2	2
1913	14	1	4	1	0	1	0	2

(9) Voir à ce sujet *Rapport de l'Exposition Internationale de Nancy en 1909*, éd. Berger-Levrault, 1912.

(2) F. Barbier, « Les ouvriers du Livre et la Révolution industrielle en France au XIX^e siècle », *Revue du Nord*, n° 248, janvier-mars 1981, p. 125.

(3) J.-Y. Mollier, *L'argent et les lettres*, éd. Fayard, 1988, pp. 120 à 149.

(4) J.-Y. Mollier, *op. cit.*, p. 138.

(5) Les Alsaciens-Lorrains se sont repliés majoritairement vers Paris (41,8 %) et 15 % seulement se sont installés en Meurthe et Moselle. Pour B.L., la proximité de Strasbourg permet de garder un lien avec la clientèle de langue allemande, en particulier dans le commerce du livre, où elle s'est spécialisée dans la diffusion du livre français dans l'espace germanique.

De son côté, la Maison Berger-Levrault ne semble pas avoir pris la mesure de toutes les possibilités offertes par ces nouveaux marchés. Elle se cantonne, au tournant du siècle, dans ses créneaux traditionnels, comme en témoigne le graphique de la p. 53. La production destinée aux administrations des finances et diverses demeure primordiale. La pointe de 1895-1896 avec un chiffre d'affaires de 750 000 F pour ce poste correspond sans doute aux travaux du recensement de la population. Il faut attendre 1906-1907 pour voir le chiffre d'affaires des travaux d'imprimerie s'accroître de façon durable en relation avec la montée spectaculaire des résultats de la librairie (le chiffre passe de 400 000 F en 1901 à plus d'un million de francs en 1913). Cette évolution traduit un tournant dans la stratégie de l'entreprise. Elle développe à Nancy comme à Paris son secteur éditorial pour échapper aux contraintes des grands éditeurs parisiens. Dans le même temps, elle s'impose sur de nouveaux marchés, comme celui des calendriers ou des affiches d'art.

III. LA GRÈVE DE 1901 : LE CONTEXTE

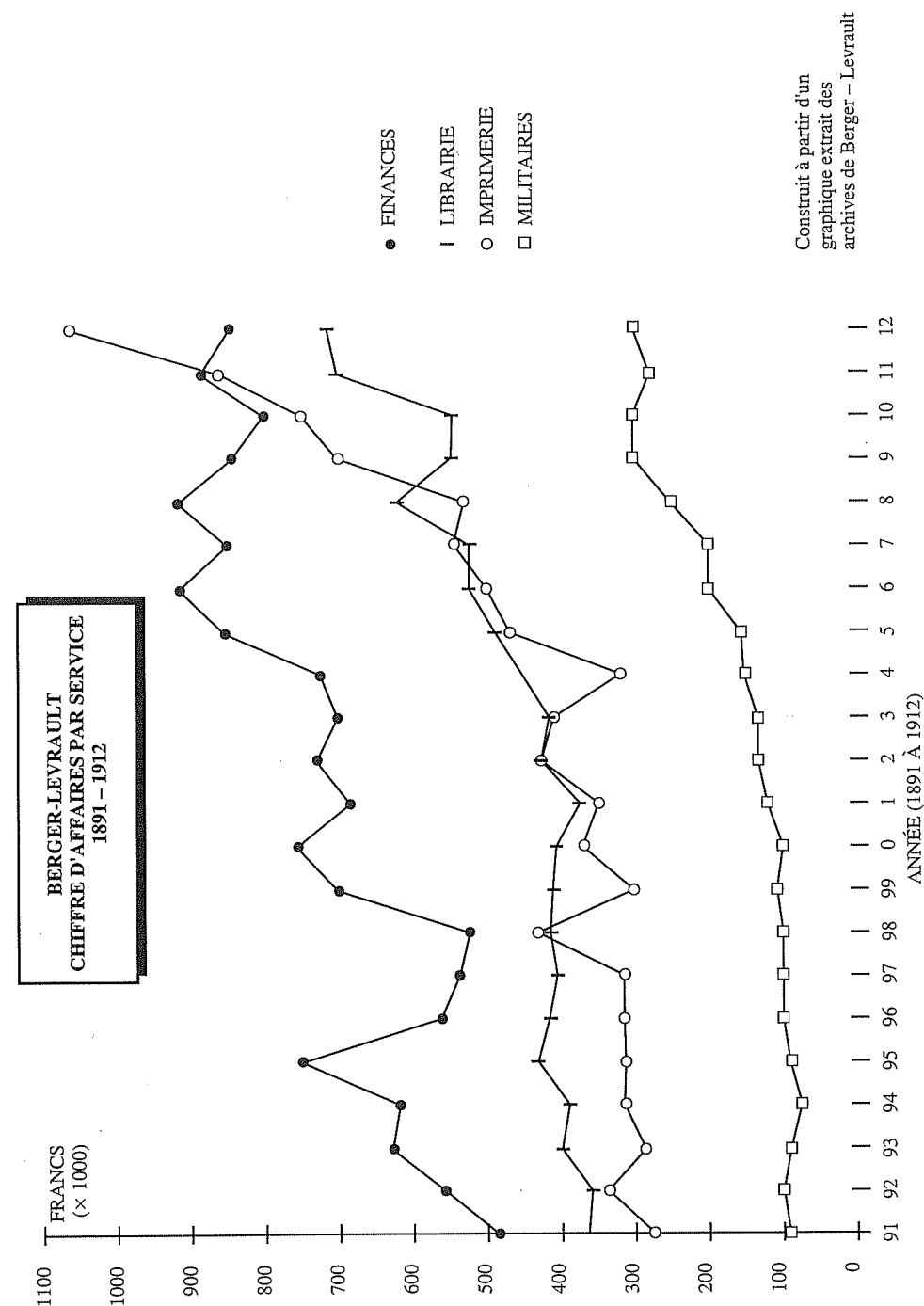
1. Tarif et contrat collectif : leurs enjeux

Il faut attendre le début du XX^e siècle pour que la notion de convention collective apparaisse dans le vocabulaire juridique et devienne, en France, l'objet de débats, tant politiques que juridiques. La pratique du contrat collectif existait cependant, bien avant sa prise en compte par les spécialistes des questions du travail. Le secteur de l'imprimerie est exemplaire en ce domaine, puisque, dès 1842, les typographes pari-

siens s'efforcent de fonder la détermination des contrats individuels sur un tarif signé par les représentants ouvriers et patronaux. A l'origine donc, dans la capitale, le tarif est établi par une commission mixte qui réunit patrons et ouvriers, sous le prétexte d'un banquet corporatif. En province, le plus souvent, les ouvriers élaborent seuls une série de prix, qu'ils tentent d'imposer aux patrons par divers moyens allant de la mise à l'index à la grève⁽¹⁰⁾. A partir des années 1880, sous l'impulsion de son secrétaire général, A. Keufer, la Fédération Française des Travailleurs du Livre s'efforce de généraliser les pratiques contractuelles de la typographie parisienne, en incitant les sections de province à créer des commissions mixtes. Ces dernières doivent permettre d'établir un contrat collectif (le tarif), renouvelable à intervalle régulier, en général tous les 5 ans. Ainsi, à Nancy, c'est à l'occasion d'une nouvelle tentative pour instaurer un tarif local, en 1901, que le personnel de l'imprimerie Berger-Levrault entraîne une grande partie des typographes nancéiens dans une des grèves les plus dures qu'ait connues la profession.

La crise de 1901 représente un moment crucial dans l'évolution de l'entreprise Berger-Levrault. Elle donne à voir le passage d'un compromis limité à l'entreprise, entre des principes empruntés au métier de la typographie et des principes industriels, liés notamment à la normalisation des commandes étatiques, à un compromis fondé sur l'accord de l'ensemble des membres du métier au niveau de la ville. Cette crise permet aussi d'évaluer comment une conjoncture politique nationale, avec la fin de l'affaire Dreyfus et l'arrivée au pouvoir du premier socialiste ministre, Millerand, peut intervenir dans la construction même d'un différend dépassant les limites de l'entreprise Berger-Levrault. L'intervention de l'Etat ne prend pas, dans cette situation, la

(10) M. Rebérioux, *Les ouvriers du Livre et leur Fédération, un centenaire 1881-1981*, Paris, éd. Temps Actuels, 1981.



forme classique d'une réglementation des conditions de travail. Si l'Etat-patron, manifeste dans les manufactures des tabacs notamment, impose une rationalisation importante des relations du travail, l'Etat-client se présente davantage comme une ressource dans des conventions de travail qui conjuguent des dimensions industrielles (du côté du produit) et corporatives (dans la maîtrise des savoir-faire). Il rend possible la construction de différends de taille importante, tant que le principe de la raison d'Etat ou celui de la continuité du service public n'est pas invoqué pour interdire tout différend. Prenant une dimension locale, le conflit nancéen rencontre alors la forme du contrat collectif, en tant que pratique instituée par la Fédération du Livre.

2. Le métier et les catégories

Traditionnellement dans les métiers du Livre, les solidarités fondées sur la complémentarité des opérations de production se conjuguent avec une forte hiérarchisation des métiers. Tous ne sont pas aussi qualifiés. Le monde des typographes⁽¹¹⁾ et en particulier celui des compositeurs - le métier roi - supplante le monde des imprimeurs et d'une façon générale la plupart des autres métiers dits « *similaires* ». Ce passage de la dimension « *domestique* »⁽¹²⁾, celle de l'ancien atelier d'imprimerie aménagé au fil des ans où se côtoient les différents métiers, à la dimension « *industrielle* » qui caractérise, comme chez Berger-Levrault, les usines d'imprimerie de la deuxième moitié du XIX^e siècle n'a pu manquer d'avoir des conséquences sur l'organisation des relations de travail. Parmi les plus évidentes, on

peut noter l'accroissement de la spécialisation et de la hiérarchisation des catégories traditionnelles (compositeurs, pressiers, imprimeurs lithographes, relieurs...) et simultanément l'apparition de catégories souvent moins qualifiées, liées à l'innovation technologique (conducteurs, margeurs, plieurs, régleurs...). Dans l'ensemble, cette évolution aboutit à une certaine remise en cause des solidarités anciennes, que ce soit entre les ouvriers eux-mêmes ou à l'égard de leur employeur⁽¹³⁾. Le « *métier* » est intégré au sein d'un ensemble de « *catégories* » traversé par de nouveaux clivages. Ainsi, chez Berger-Levrault en 1867, à Strasbourg, les employés de bureau protestent contre le projet de création d'une société de secours mutuels commune à l'ensemble des salariés. Ils se disent « *forcés de réclamer contre une assimilation qui ne (leur) paraît pas naturelle. Les ouvriers et les employés forment deux classes bien distinctes qui ne peuvent s'associer pour le cas de maladie... Les membres d'une société sont tous plus ou moins solidaires entre eux et il nous serait pénible d'avoir à supporter une part quelconque de désagréments que l'association projetée pourrait faire rejaillir sur nous-mêmes* »⁽¹⁴⁾.

Le départ pour Nancy, en faisant éclater les anciens collectifs de travail, ne peut qu'accentuer cette tendance, d'autant plus que seule une petite partie du personnel suit l'entreprise de l'autre côté de la frontière (une quarantaine d'ouvriers soit à peine 10 % des effectifs de 1869). La direction s'était donc trouvée confrontée à la nécessité de recruter et de fixer une main-d'œuvre nouvelle, le plus souvent de qualification élevée, dans une ville sans grande tradition de métier.

3. Le précédent de la grève des compositeurs en 1877

Au début de l'année 1877, des ouvriers de la maison se mettent en grève pour protester contre l'embauche d'apprenties compositrices. Ce mouvement ne dépasse pas les limites de l'atelier de composition, mais il faut rappeler que dans l'imprimerie, la composition constitue le cœur du métier. Elle rassemble des hommes le plus souvent très qualifiés qui, traditionnellement, s'appuient sur cette qualification pour s'opposer au pouvoir patronal et, en particulier, pour négocier leurs salaires⁽¹⁵⁾. Le groupe trouve un principe d'unité dans l'exclusion des femmes et des enfants, que justifient, en partie, des raisons économiques. Interdire la composition aux femmes c'est ainsi écarter la menace que fait peser sur les salaires une main-d'œuvre plus docile. L'hostilité au travail féminin existe dans d'autres professions que celle du Livre, mais chez les compositeurs elle prend un caractère particulier. Nulle part, que ce soit en France ou à l'étranger, elle n'a été plus forte ni plus durable⁽¹⁶⁾.

Pour autant, le groupe lui-même n'est pas totalement homogène. Les équipes de compositeurs travaillent en ensembles fortement hiérarchisés. En haut de l'échelle, l'ouvrier « *première conscience* » ou « *met-*

teur en pages » a sous sa responsabilité les équipes d'ouvriers qui travaillent en « *conscience* »⁽¹⁷⁾. C'est-à-dire ceux qui sont rémunérés au temps et exécutent les travaux les plus délicats. Chez Berger-Levrault, on trouve dans cette catégorie aussi bien les tableautiers qui travaillent sur les commandes administratives que ceux qui doivent composer les ouvrages d'algèbre ou les partitions musicales. Les travaux courants sont réservés aux « *pièciers* » ou « *paquetiers* » occupés à « *bourrer les lignes* ». Ils sont payés non plus au temps mais à la tâche. Pour certains travaux bien rémunérés, leur salaire peut égaler celui des ouvriers « *en conscience* » mais ce sont eux qui, dans les équipes, jouissent des conditions de travail les plus précaires. Souvent employés « *en coup de main* » au moment où le travail presse, ils sont toujours, en cas de crise, les premiers touchés et bien sûr, en raison de leur moindre qualification, les premiers à redouter l'emploi des femmes.

Lorsqu'il prend la décision d'embaucher des apprenties compositrices, Jules Norberg, l'associé de Berger-Levrault, responsable du personnel, sait bien qu'il enfonce l'un des tabous de la profession. Il ne prétend pas le faire, comme l'imprimeur Paul Dupont sous le Second Empire, pour des motifs philanthropiques⁽¹⁸⁾. Il justifie

(15) C'est dans ces pratiques très anciennes que le syndicalisme du Livre a puisé ses sources, M. Rebérioux, *op. cit.*, p. 18.

(16) Sur les causes de cette attitude, voir l'analyse de M. Rebérioux, *op. cit.*, pp. 25-33.

(17) Le nom de conscience s'applique à l'ensemble des ouvriers travaillant à l'heure ou à la journée. Ce système de rémunération « au temps » tient compte des difficultés du travail, mais ne fixe pas un minimum de production. Il laisse le soin à l'ouvrier de juger « en conscience » de l'effort à fournir dans un temps donné. Il peut cependant être soumis au contrôle de fiches de travail, sous couvert d'un calcul rigoureux des prix de revient (d'après E. Morin, *Dictionnaire Typographique*, *op. cit.*).

A l'opposé, dans certaines entreprises, le « *labeurier* » ou « *piègard* » n'est pas assuré d'un salaire minimum régulier. Tout en étant attaché à l'entreprise et soumis aux règles de présence dans l'atelier, il reçoit une quantité de travail, de « *copie* », variable selon les jours. D'où l'expression employée en 1899 de « *chômeur avec patron* ». Dans L. Déjean, *Etude et exposé des conditions de travail dans l'industrie du Livre*, Toulouse, 1899.

(18) Lors de l'installation de ses ateliers à Clichy, Paul Dupont avait employé massivement des femmes, sous le prétexte de donner du travail à des familles entières. Il s'agissait en fait de peser sur les salaires et de rompre la solidarité des typographes à laquelle il s'était heurté dans ses ateliers parisiens. Ceux-ci réagissent d'ailleurs rapidement et déclenchent une grève très dure. Certains dirigeants de la Société typographique sont emprisonnés (1862). Ils obtiennent cependant la grâce de l'Empereur. Cet événement serait à l'origine de la loi de 1864 qui, en réduisant fortement les peines prévues en cas de coalition, revient à reconnaître tacitement le droit de coalition. Paul Chauvet, *Les ouvriers du Livre en France*, Paris, Marcel Rivière, 1964, p. 275.

(11) A l'origine le typographe était celui qui connaissait toutes les branches du métier. Peu à peu, le compositeur seul s'est emparé de ce titre, il est devenu « le typo ». D'après le *Dictionnaire Typographique*, de E. Morin, Lyon, 1893.

(12) L. Boltanski et L. Thévenot, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.

(13) F. Barbier, *Trois cents ans de librairie et d'imprimerie : Berger-Levrault 1676-1830*, Genève, Droz, 1980, p. 201.

(14) Archives privées Berger-Levrault, Statuts de la Société de Secours Mutuels.

cette initiative par des motifs d'ordre industriel et marchand. Il invoque, avant tout, la faiblesse des ressources locales en main-d'œuvre masculine qualifiée. Le recours à une main-d'œuvre féminine rapidement formée, employée uniquement « *en surcroît de production* »⁽¹⁹⁾ et à salaire égal devrait permettre de régler le problème sans nuire aux intérêts des typographes. Par la même occasion - mais cet argument n'est pas clairement énoncé en 1877, il le sera plus tard - l'entreprise se retrouvera dans les mêmes conditions de concurrence que les grandes imprimeries parisiennes qui emploient, depuis longtemps, du personnel féminin. Ce dernier argument est d'autant plus vraisemblable qu'en 1877, l'entreprise vient de se voir ravir par Dalloz l'exclusivité de la publication des résultats de la loterie nationale pour laquelle elle avait soumissionné⁽²⁰⁾.

Au sein de l'entreprise il s'agit de réduire un dernier bastion de résistance puisque les femmes travaillent déjà dans d'autres ateliers (reliure, brochage...). J. Norberg pense pouvoir y parvenir en usant de sa seule influence personnelle. Tout en affirmant vouloir subordonner cette mesure à l'accord de son personnel, il s'abstient de consulter ouvertement l'ensemble des salariés de la composition. Il choisit lui-même ses interlocuteurs. Il charge d'abord l'un de ses hommes de confiance, le « *prote* » de l'atelier, de prendre langue avec la « *Société typographique parisienne* »⁽²¹⁾. Par cette délégation discrète, il reconnaît implicitement les solidarités corporatives des typographes et l'influence de leur organisation sans pour autant solliciter une médiation officielle.

De la même manière, il convoque dans son bureau deux compositeurs « *bien posés auprès de leurs camarades* »⁽²²⁾ pour les entretenir de son projet, mais sans les charger d'un mandat précis. Or les compositeurs, qui dans le bureau directorial ne soulèvent aucune objection, se gardent bien, de retour dans l'atelier, de diffuser l'information. Sans doute parce qu'ils ne se sentent pas directement menacés, ils évitent, par leur silence, de se compromettre et d'avoir à choisir entre la considération patronale et la solidarité envers leurs camarades d'atelier. Aussi, lorsque trompée par une absence de réaction qu'elle prend pour un assentiment, la direction fait paraître publiquement des annonces pour le recrutement d'apprenties typographes, elle se trouve aussitôt confrontée à une résistance qu'elle n'attendait pas. Ce sont les piéciers qui montent au créneau. Ils sollicitent par écrit le soutien des compositeurs les plus qualifiés, les « *metteurs en page* ». Devant leur manque d'empressement, quelques semaines plus tard, lors de l'entrée en fonction des apprenties compositrices, ils ont recours à un véritable coup de force. Ils déclarent la « *mise bas* », c'est-à-dire la grève, sans préavis. Cette fois les autres typographes sont contraints de soutenir le mouvement, sous peine de passer dans le camps des « *Jaunes* », des « *sarrasins* ». Dans les métiers du Livre, ce geste est contraire à l'honneur ouvrier et il encourt une sanction sévère, celle d'être mis à l'index des ateliers dans l'ensemble du pays.

Pour sortir du conflit, J. Norberg choisit une fois encore le face à face dans son bureau directorial. Il invite une délégation

désignée par l'atelier à venir le rencontrer. Devant l'échec de cette tentative, il charge officieusement l'un des anciens employés parmi les fidèles venus de Strasbourg, (Kougel, correcteur) de proposer aux grévistes l'arbitrage de la Société typographique parisienne. Ces derniers se montrent des plus réticents. Il faut plusieurs votes pour qu'ils finissent par accepter (36 voix pour, 6 contre), à condition que le travail des apprenties compositrices soit immédiatement suspendu. Cette fois c'est une délégation officielle formée d'un représentant du personnel, Kougel, et d'un représentant de la direction, Lefebvre, le *prote* de l'atelier, qui se rend à Paris pour négocier « *l'admission des femmes compositrices à salaire égal à celui des compositeurs* »⁽²³⁾. La Société typographique, qui se trouve au même moment en situation tendue avec les maîtres imprimeurs parisiens au sujet de l'introduction de la commandite obligatoire dans les clauses du tarif, n'est guère portée à la conciliation. Elle arbitre en faveur des ouvriers et demande le retrait des femmes compositrices. La direction de Berger-Levrault s'incline et, jusqu'à la grève de 1901, les femmes resteront absentes de l'atelier de composition. Ce conflit manifeste les limites des relations de confiance liant les ouvriers à la direction, dans le cadre restreint de l'entreprise. Il marque la nécessité, pour la direction, de limiter ses ambitions « *industrielles* » en faisant une place à la fraternité qui lie les hommes du

métier. En reprenant les analyses d'A. Supiot^(23 bis), on peut dire que c'est la dimension « *exclusive* » de la fraternité qui est privilégiée dans la formation d'un nouveau compromis. De plus l'exclusion des femmes dans les métiers du livre est cohérente, au tournant du siècle, avec une certaine conception de la citoyenneté et de la capacité à prendre part aux décisions dans les entreprises. L'exclusion des femmes est en effet souvent associée à l'interdiction du travail des enfants, ainsi qu'à la limitation du nombre d'apprentis, dans les pratiques du syndicalisme du livre. C'est peut-être parce que les femmes et les enfants sont tenus dans le même état de minorité. Ils figurent en tous cas parmi les premiers « *objets* » du droit du travail, avec la loi du 30 novembre 1892, dont on peut penser, dans la perspective de Supiot, qu'elle inaugure une législation du travail fondée sur des « *règles de normalisation* »⁽²⁴⁾.

4. Paternalisme et syndicalisme de métier

L'échec de sa stratégie n'amène pas la direction à renoncer à ses anciennes pratiques. Bien au contraire, elle s'efforce de recréer au sein de l'entreprise nancéenne des liens à la dimension de la Maison, en renouant avec des orientations prises à Strasbourg⁽²⁵⁾. Rites festifs et création d'institutions de prévoyance constituent

(19) Archives de l'entreprise Berger-Levrault.

(20) J.-Y. Mollier, *op. cit.*, p. 59.

(21) La « *Société typographique parisienne* » s'était transformée en chambre syndicale dès 1867. Ebranlée par la répression au lendemain de la Commune, elle reprend vigueur à partir de 1875. Elle renoue des liens avec la province au cours des traditionnels banquets typographiques qui réunissaient maîtres imprimeurs et ouvriers. Voir à ce sujet P. Chauvet, *op. cit.*, p. 333.

(22) Archives de l'entreprise, courrier de J. Norberg, dossier grève de 1877.

(23) Lettre de C. Norberg à Lefebvre, Archives Berger-Levrault.

(23 bis) A. Supiot, « La fraternité, la loi », *Droit social*, n° 1, 1990.

(24) Pour A. Supiot, le droit du travail est partagé entre deux grandes orientations, qu'il caractérise, en reprenant une terminologie partiellement empruntée à M. Weber, comme *règles de normalisation* d'une part, et *règles de droit* d'autre part. Ainsi, pour A. Supiot, lorsque la loi rejoint la règle de droit, « *elle circonscrit des aires de libre négociation et ne diffère en rien de ce point de vue de la rationalité juridique civiliste* », (« *Délégation, normalisation et droit du travail* », *Droit social*, 1984, p. 304). La règle de normalisation s'accompagne d'une « *renonciation à l'abstraction* », plus précisément « *l'auteur de la règle de normalisation brise l'abstraction du sujet pour se saisir des individus comme de ses objets* », pour viser par ses mesures une partie déterminée de la population. Cette partie de la population devient alors l'« *objet* » d'une politique.

(25) On pourrait, par un détournement des cités présentées par L. Boltanski et L. Thévenot, parler d'une dimension domestique, en ce qu'elle touche à la Maison Berger-Levrault. Cette dimension domestique, comme nous l'avons vu supra, est tout à fait différente de la dimension fraternelle propre au métier. La dimension domestique, dans ce cadre, est cohérente avec les orientations industrielles de l'entreprise.

classiquement les éléments d'une politique destinée à faire naître « *cette concorde qui résoudra tous les problèmes sociaux* »⁽²⁶⁾. Ainsi, dès le lendemain de la grève, en 1878, l'ensemble du personnel est convié à un grand banquet à l'occasion du mariage de la fille de Jules Norberg. Au cours de cette « *fête de famille* », ce dernier s'adresse à « *ses camarades* »⁽²⁷⁾ pour leur annoncer la création d'une caisse de secours, de retraites et de pensions, sur le modèle de celles créées à Strasbourg. Quoi qu'il en soit de la méthode, ces institutions représentent des dispositions souvent plus généreuses que dans la plupart des entreprises lorraines. En cas de maladie, la caisse de secours assure aux intéressés, contre prélèvement de 3 % des salaires, la gratuité des soins, des médicaments et la totalité du salaire pendant six mois⁽²⁸⁾. Les caisses de retraites et de pensions alimentées par les versements patronaux donnent droit à une pension d'incapacité après dix ans d'exercice dans l'entreprise et à une retraite après vingt années de travail pour les ouvriers âgés de plus de 55 ans.

L'attention portée à la formation du personnel constitue l'autre aspect de cette politique. Les apprentis recrutés de préférence parmi les membres du personnel, et le plus souvent dans les milieux modestes⁽²⁹⁾, jouissent d'un salaire pendant les quatre années d'apprentissage. Ils y reçoivent un enseignement rigoureux en étroite relation avec les exigences de la pro-

duction. Certains suivent des cours de musique, d'allemand, d'algèbre voire de sténographie⁽³⁰⁾. En contrepartie, ils bénéficient d'une sorte d'engagement moral de la part de la maison qui, pour limiter les conséquences de la mécanisation et de l'industrialisation, assure le maintien de la qualification tout au long de la carrière professionnelle⁽³¹⁾. Ce n'est bien sûr pas le cas dans les autres entreprises de la ville où, en raison des faibles effectifs, les apprentis servent le plus souvent de main-d'œuvre d'appoint.

L'ensemble de ces ressources est mobilisé en faveur d'une stabilisation de la main-d'œuvre rendue plus que jamais nécessaire par l'évolution du mode d'organisation industriel. Ce dernier nécessite un fonctionnement en équipes hiérarchisées dont la cohérence et l'efficacité dépendent de la stabilité de chacun de ses membres, en contradiction avec les traditions de mobilité des hommes du Livre. Ces mesures interviennent à la suite de tensions au sein de l'entreprise. Elles sont clairement ajustées aux exigences techniques du moment. Le compromis de 1877 pousse en fait la direction à approfondir les anciennes conventions du travail. La consolidation de l'attachement à l'entreprise passe par une instrumentation de celui-ci, ce qui le tire vers une dimension tout à la fois domestique et industrielle.

(26) Fonds Berger-Levrault, petit fascicule *Deux jours de fête à Nancy*, éd. B.-L., 1878.

(27) J. Norberg est entré chez Berger-Levrault comme comptable, il ne partage donc pas les savoirs et les savoir-faire de la communauté typographique. Le terme de « *camarade* » traduit sans doute, de sa part, la volonté de ne pas s'immiscer au sein de cette communauté, dont les membres s'interpellaient sous le vocable de « *confrère* », en se vouvoyant. Sur le rapport entre la camaraderie et la fraternité (ou la confraternité), voir W.H. Sewell, *Gens de métier et révolutions*, Aubier Montaigne, 1984 et A. Supiot, « La fraternité, la loi », *art. cit.*

(28) On peut sur ce point comparer avec Baccarat dont les indemnités ne portent que sur une partie du salaire.

(29) Pour un échantillon d'une centaine de typographes nés avant 1881 à Nancy, 10 seulement ont été précédés par leurs parents dans les métiers du Livre. La grande majorité (74) est issue de familles d'ouvriers (59) ou de journaliers et de domestiques (15), in F. Birck, *op. cit.*, p. 24.

(30) *Idem*, p. 28.

(31) F. Barbier, *op. cit.*, p. 192.

IV. LA GRÈVE DE 1901 : DÉROULEMENT ET ENSEIGNEMENTS

1. L'élaboration de la revendication d'un tarif à Nancy

La revendication d'un tarif local apparaît à Nancy en 1882, si l'on suit l'Office du travail (et donc Keufer, qui rédige la partie consacrée à l'histoire du syndicalisme polygraphique dans le volume de 1899 sur les associations ouvrières). Ce tarif n'est ratifié, d'après cette publication, que par deux imprimeurs nancéiens, mais, suivant en cela les conseils de prudence des dirigeants de l'époque, la section nancéienne du Livre ne s'engage pas dans une grève pour en obtenir la signature de l'ensemble des patrons. En suivant les cycles de 5 ans qui correspondent aux renégociations des tarifs dans l'industrie du Livre, il faut attendre 1896 (une quinzaine d'années plus tard) pour qu'un tarif soit de nouveau mis en chantier peu de temps après la réunification syndicale.

Dès le début de l'année 1896, les compositeurs nancéiens ont le tarif comme horizon, comme en témoigne l'établissement d'une négociation avec Hinzelin, un patron de la ville. Dans un courrier en date du 8 février 1896, Keufer écrit, en réponse à la lettre d'un représentant de la section de Nancy, que sa lettre « *contient l'exposé très clair des efforts que veut faire la section en vue de l'amélioration des salaires et surtout de leur unification* ». Keufer rapporte aussi que « *le Comité Central a approuvé le pro-*

jet de la section, et, dans les conditions proposées, il ne voit aucun inconvénient à tenter l'envoi de délégués auprès de M. Hinzelin, car il y a intérêt général à faire cesser le plus tôt possible cette divergence grave dans l'application du tarif, offrant des différences très notables ». L'action du syndicat sera donc dirigée dans un premier temps contre le patron qui distribue les salaires les plus bas de la ville. Elle va permettre de constituer une homogénéité de fait des conditions de travail pour faciliter l'établissement d'un tarif règlementant les conditions de travail pour toute la ville. Dans la même lettre, Keufer précise que « *le CC non seulement vous autorise, mais il vous encourage à agir, et les conditions dans lesquelles la section veut entreprendre ces négociations lui donnent entière assurance sur la prudence du bureau* ». Ces négociations aboutissent à une grève en mai-juin 1896 chez Hinzelin, qui touche au total 17 compositeurs⁽³²⁾. On comprend mieux, étant donné les enjeux sous-jacents, que cette grève ait suscité la venue à Nancy de Keufer pour arbitrer le conflit entre Hinzelin et ses ouvriers. Finalement, Hinzelin accepte les conditions des ouvriers⁽³³⁾. La présence de Keufer à Nancy n'est sans doute pas étrangère au vote, en octobre 1896, du principe de l'élaboration d'un tarif en assemblée générale. Un groupe de travail composé des représentants de chaque maison se charge alors de tracer le cadre des nouvelles conventions. Entre-temps, après approbation par le comité central de la Fédération, le bureau syndical propose une augmentation des cotisations de 25 centimes, pour consolider les réserves de la caisse de résistance. En octobre 1897, le tarif enfin élaboré est adopté à l'unanimité (moins une voix)⁽³⁴⁾.

(32) Grève recensée par *Les statistiques des grèves et des recours à la conciliation pour 1896* publiées par l'Office du travail.

(33) Une telle grève correspond à une forme intermédiaire entre la grève tournante et la mise à l'index qui renvoie selon M. Perrot, *Les ouvriers en grève*, Paris, Mouton, 1974, p. 487, à la « *vieille pratique compagnonnique* » de la damnation. Dans cette perspective, la stratégie est fondée sur la mise en interdit successive des petites maisons, avant d'obtenir un accord avec l'ensemble des patrons, y compris ceux des maisons plus importantes.

(34) Archives Syndicales, Nancy, Comptes rendus des Assemblées Générales.

Pour constituer ce projet de tarif, les typographes se sont appuyés sur le tarif appliqué chez Berger-Levrault. Ce dernier avait, en effet, depuis l'arrivée de l'entreprise à Nancy, servi de base pour les négociations dans les autres maisons, et cette fois encore, il reste une référence. Si la majeure partie de ce tarif est conservée, quelques changements notables interviennent pour les piéciers, dans l'évaluation du travail. Il s'agit de passer du comptage à l'n au calibrage alphabétique. Le calibrage alphabétique suppose le choix d'une lettre dont l'épaisseur représente exactement le 1/25ème d'une ligne composée de 25 lettres de l'alphabet du caractère employé. Ce mode de comptage est celui qui est le plus généralement employé dans les tarifs des autres villes de France. Il correspond donc d'une certaine manière à un alignement des pratiques nancéiennes, et des pratiques de Berger-Levrault, sur les pratiques nationales. Les changements introduits ont des conséquences modestes du point de vue monétaire : il en résulterait une augmentation de 10 % pour les piéciers. De plus, l'allemand est assimilé aux langues étrangères : cela prouve qu'une page est définitivement tournée au sein de l'ancienne entreprise strasbourgeoise⁽³⁵⁾.

Dans leur lettre de présentation du tarif à J. Norberg, les typos se désignent comme des « *ouvriers calmes et paisibles, attendant plus de la persuasion et de la justesse de (leur) cause que du bruit et de la violence* »⁽³⁶⁾. Les typos nancéiens suivent scrupuleusement le protocole en usage dans la Fédération du Livre. Après une première prise de contact, par courrier, une délégation

syndicale rencontre, un à un, tous les imprimeurs de la ville, pour proposer la formation d'une commission mixte. Chacune de ces étapes est fondée sur la recherche de l'assentiment le plus large possible. En dépit de ce strict respect des formes, les patrons demeurent attentistes : aucune entreprise ne veut s'engager avant de connaître la position de la maison Berger-Levrault. Quant à cette dernière, elle prend son temps, fait traîner les négociations, et finit par opposer une fin de non-recevoir aux demandes d'entretien de la section. Même Keufer, le secrétaire général de la Fédération française des travailleurs du Livre, venu spécialement de Paris en 1898, ne rencontre pas plus de succès.

2. Le compromis de 1877 : une dernière résistance en 1896

Le tarif est, tout à la fois, un moyen de resserrer les rangs syndicaux, en donnant aux typographes de la ville un horizon commun, et une épreuve permettant d'apprécier les limites de la toute nouvelle unité syndicale. C'est à la faveur de cette revendication d'un tarif local, et sous la menace qui pèse sur l'arrangement précédemment établi, que les acteurs vont revenir dans leur argumentation sur les conventions qui les lient les uns aux autres⁽³⁷⁾. Ainsi, première source de clivage, l'hypothèse de la grève est écartée en raison de l'attitude des ouvriers de Berger-Levrault. Les résultats de la consultation qui précède une éventuelle « *mise bas* » sont révélateurs : sur 89 votants au sein de l'entre-

se, 51 seulement se prononcent pour la grève, 19 se prononcent contre, les autres votent blanc ou s'abstiennent. On est loin de l'assentiment général nécessaire pour engager ce type de rapports de force. La résistance des ouvriers de Berger-Levrault à la grève témoigne de la stabilité du compromis qui les lie à l'entreprise, et ce en dépit des traditions de mobilité des métiers du livre. La Direction de la maison, de son côté, met à profit la remise de la légion d'honneur à J. Norberg pour réunir le personnel de la maison. Ce dernier présente l'opération comme une consultation « *pratiquement en famille* », puisque « *la maison Berger-Levrault est une maison paternelle, l'esprit qui y règne date de plus de deux siècles et il est toujours le même... l'affection est la même pour tous...* »⁽³⁸⁾. Il justifie son intervention par l'ancienneté des liens de ses « *collaborateurs* » à la maison, tandis que les critiques des propositions syndicales se fondent sur le caractère particulier de sa production, dans le cadre nancéen. Ainsi, « *en dehors du travail pour la préfecture, nous ne faisons presque rien pour la ville et pour notre département, tout nous vient du dehors... Nos intérêts ne sont pas les mêmes que ceux de nos honorables confrères de la ville, auxquels nous ne suscitons et n'avons jamais suscité aucune concurrence...* ». Dans cette perspective, un éventuel tarif local n'aurait aucune justification économique. En revanche, la direction souligne la concurrence importante des autres « *usines d'imprimerie* » dont certaines emploient des enfants qui travaillent à 25 % au-dessous du tarif de la maison. A mots couverts, se profile la menace ultime

de l'emploi des femmes auquel la direction a renoncé, alors que d'autres imprimeries y ont recours. Ces insinuations renvoient à l'organisation du travail dans des entreprises comparables à Berger-Levrault telles que Mame à Tours ou Dupont à Clichy. Elles peuvent aussi s'appuyer sur une affaire locale autour d'une enquête entreprise par l'inspection du travail dans l'imprimerie Humblot qui « *dans une réclamation adressée à la Préfecture, était représentée comme occupant des enfants, à des travaux malsains et au-delà de la durée légale* »⁽³⁹⁾. Le compromis tacite de 1877 devient l'enjeu des discussions, et avant d'être tout à fait dénoncé par la direction, il est tout au moins énoncé. Les revendications syndicales sont donc, selon Norberg, dirigées contre la maison, elles ne peuvent avoir d'autre but que de « *déranger son organisation et par suite nuire au bien-être de son personnel et de leur famille...* ».

Pour rétablir le compromis menacé par l'initiative syndicale, chacun doit apposer sa signature sur une feuille qui circule dans la salle, et s'engager ainsi personnellement dans le respect des règles sur lesquelles se fonde l'entreprise. J. Norberg proteste de l'importance qu'il accorde à l'avis de son « *personnel d'élite* » pour faire circuler à nouveau la feuille dans l'atelier de composition, afin que ceux qui s'étaient dérobés une première fois se prononcent. Seuls cinq compositeurs osent dire non, et hormis quatre « *qui font la bête* », tous les autres compositeurs signent en faveur de la maison, qu'ils soient syndiqués ou non⁽⁴⁰⁾.

Cette adhésion plébiscitaire des compositeurs aux règles de fonctionnement de la

(35) Lettre du syndicat à la direction : « *...ce qui est justice, car aujourd'hui on sait l'allemand non par l'usage de la famille, mais par suite d'études dont il est juste de retirer le prix* ». En réalité, l'entreprise emploie le plus souvent des typos d'origine suisse.

(36) *Idem*.

(37) Au sens que R. Salais donne à ce terme : « Incertitude et interaction de travail : des produits aux conventions » in A. Orléan, éd., *L'analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 1994, pp. 371-403. Voir aussi R. Salais et M. Storper, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Editions de l'EHESS, 1993.

(38) Archives de l'entreprise, note manuscrite, discours de J. Norberg, 9 pages.

(39) Réponse du Ministre du Commerce et de l'Industrie à M. Gervaise, député, en date du 30 décembre 1898, in F. Birck, *op. cit.* Cette affaire porte sur les conditions dans lesquelles l'inspection a été réalisée conformément à la mission que la loi de novembre 1892 sur le travail des femmes et des enfants lui avait assignée. L'emploi d'enfants chez Humblot semble établi, sans pour autant que les travaux auxquels ceux-ci sont employés soient jugés malsains.

(40) Cette feuille porte la mention « *pour ou contre la Maison* ». Chacun doit apposer sa signature dans la colonne adéquate. Voter « *pour* » la Maison signifie alors voter « *contre* » le tarif.

maison Berger-Levrault trouve sa limite dans la mobilité locale des compositeurs. En effet, nombreux sont les compositeurs nancéiens qui ont bénéficié de la formation octroyée par la maison sans pour autant y demeurer. De plus au sein de la maison, un des typographes formateurs n'est autre que Lefèbvre, par ailleurs figure éminente du syndicalisme nancéen. Son autorité au sein de la typographie nancéienne, de par son activité de formateur, ne se limite donc pas à la maison Berger-Levrault. En tant que syndicaliste, il contribue à rapprocher le syndicalisme du Livre des autres syndicats, en participant à la presse syndicale locale⁽⁴¹⁾. Face à la position de la maison Berger-Levrault on comprend mieux le sens et la portée d'un article qu'il fait paraître dans *La typographie de l'Est et du Nord* de janvier 1898. Pour lui, en effet, les ouvriers ne réclament que « l'établissement d'un accord amiable entre patrons et ouvriers, définissant et réglementant les conditions de l'organisation du travail, donnant à chacun un code complet de ses droits et de ses devoirs... », mais « si certains patrons, tout en reconnaissant la nécessité d'un contrat collectif, ne veulent discuter qu'avec leurs propres ouvriers... » ces patrons doivent comprendre que « le tarif spécial à un seul établissement doit être abandonné et remplacé par un contrat débattu entre les patrons et une organisation représentant la totalité des ouvriers et assez forte pour imposer à ses membres le respect des conventions admises »⁽⁴²⁾. Par cet article, Lefèbvre répond à la défense implicite avancée sans doute par Norberg ou la direction de Berger-Levrault, fondée sur l'idée que la signature de la feuille exi-

gée par Norberg équivaut à un contrat collectif.

Ces précisions trouvent tout leur sens, dans le contexte et la permanence du compromis propre à la maison Berger-Levrault. Dans cette perspective, Keufer, appelé à commenter le résultat décevant du vote sur la grève, est ainsi fondé à souligner la persistance d'un état d'esprit propre à la ville : « les confrères nancéiens... sont toujours divisés en coteries... d'un côté les confrères dont la situation est faite, qui ont de bonnes places, qui se croient inamovibles... de l'autre les piéciers qui, eux, luttent pour la vie... »⁽⁴³⁾. En empruntant la terminologie de M. Piore, il serait tentant de voir dans cette déclaration de Keufer une dénonciation de la division entre un marché du travail « primaire », marqué par la stabilité des postes et des salariés, et un marché du travail « secondaire », dominé par la précarité de l'emploi, qui recoupe aussi, en partie, la distinction entre les ouvriers de Berger-Levrault et les autres. Sa dénonciation porte moins sur le caractère machiavélique du patronat nancéen que sur les attitudes ouvrières correspondant aux politiques patronales. Au total, l'épreuve du tarif a finalement été surmontée dans le cadre du compromis de 1877, et engendre, au sein du syndicat, une crise grave ; il faut toute la diplomatie de Keufer pour sauver l'organisation d'un nouveau naufrage.

3. 62 jours de grève : l'industrie reprise par le métier

En 1901, la grève est déclenchée. Elle touche 5 établissements, qui occupent au total 550 ouvriers⁽⁴⁴⁾. Elle est suivie par

(41) Il est rédacteur en chef de l'organe de propagande de la Fédération des syndicats de Nancy *L'ouvrier de l'Est*, créé en 1897.

(42) *La Typographie de l'Est et du Nord*, n° 35, janvier 1898.

(43) Archives Syndicales, Nancy, compte rendu de l'A.G. du 9 février 1898.

(44) Office du Travail, *Statistique des grèves et des recours à la conciliation*, 1901.

87 personnes en moyenne sur toute la durée, et atteint des maxima de 162 personnes. Sa durée, surtout, est exceptionnellement dans un secteur aussi « conciliant » que le livre : 65 jours, du 5 novembre 1901 au 9 janvier 1902. Tout a commencé avec le vote du principe du tarif par le syndicat. Au terme de ce délai classique de 5 ans, les revendications sont, en 1901, pratiquement les mêmes qu'en 1896. Il s'agit toujours de fixer un salaire minimum et d'obtenir la modification du mode de comptage des lettres à la composition. S'y ajoute un article concernant l'acceptation du nouveau contrat d'apprentissage approuvé au Congrès des Maîtres imprimeurs en 1899. Pour les premières entrevues avec les patrons destinées à former une commission mixte, Keufer, qui suit de près la démarche des Nancéiens, conseille « de commencer par la maison Berger-Levrault et, selon l'attitude de cette maison qui est la forteresse de la ville, d'agir avec vigueur et fermeté dans les autres imprimeries »⁽⁴⁵⁾. Or, comme en 1896, la direction refuse toute discussion avec le syndicat, mais cette fois ce dernier ne lui laisse pas le temps d'organiser la riposte. La grève est immédiatement déclarée. Les typos de Berger-Levrault ne peuvent se dérober et suivent le mouvement à une large majorité. Le réflexe qui avait permis de resserrer les rangs lors de la grève de 1877 joue à nouveau.

De son côté, la direction tente d'avoir recours aux mêmes procédés. Elle fait appel aux compositeurs les plus anciens, « les mieux posés » et dans un entretien « tout amical » essaie de les désolidariser « des jeunes blanc-becs avec qui il serait difficile de s'entendre »⁽⁴⁶⁾. La manoeuvre échoue, et pour la première fois, confrontée à un mouvement aussi dur, l'entreprise est contrainte de sortir de son isolement. La direction sollicite à Paris l'appui de la Chambre patronale des maîtres imprimeurs pour que lui soit envoyé du personnel de remplacement « et surtout des ouvrières ». C'est ici qu'intervient la principale rupture, celle qui remet en cause le compromis établi en 1877. Il s'ensuit une série de réajustements, le plus souvent en totale contradiction avec les anciennes pratiques de l'entreprise. Alors qu'en 1896, J. Norberg avait invoqué l'absence d'intérêts communs avec les autres imprimeurs de la ville pour refuser le tarif, en 1901, dès le lendemain de la grève, il croit pouvoir faire appel à la solidarité patronale. Il suscite une réunion pour tenter d'organiser la riposte⁽⁴⁷⁾. C'est l'occasion pour lui de constater que son entreprise ne règne plus seule sur la place de Nancy et qu'il lui faut désormais compter avec des concurrents pugnaces. La plupart des petites entreprises signent en effet le compromis, mais l'une des plus importantes, Bergeret, préfère garder les mains libres et négocier séparément.

(45) Archives syndicales, procès-verbal de la séance du Comité du 5 novembre 1901.

(46) Archives départementales 10M52, lettre de Berger-Levrault père à son fils qui se propose de rencontrer I. Finance à l'Office du Travail.

(47) Le projet de syndicat patronal esquissé à cette époque aboutit dès le lendemain de la grève de 1902. Ce fait semble donner raison aux adversaires du « Livre » qui l'accusent de favoriser par ses méthodes l'émergence d'organisations patronales. En réalité, le mouvement de 1906 organisé nationalement par la CGT tout comme celui de 1913 consécutif au tarif local montrent que cette solidarité patronale ne résiste guère aux divergences d'intérêts d'entreprises rivales. Berger-Levrault, en particulier en dépit de ses engagements, persiste à faire cavalier seul. En 1906, la direction évite la grève en accordant quelques concessions à ses ouvriers au moment où, croyant pouvoir compter sur le syndicat patronal, « Les Imprimeries Réunies » s'engagent dans une grève dure. De la même façon, en 1913, après avoir participé aux commissions mixtes et aux premières réunions de l'organisation patronale, elle joue à nouveau son propre jeu. Elle use d'abord de menaces préventives à l'égard de son personnel, puis au moment où le conflit éclate chez ses concurrents, elle se retire de la coalition patronale pour traiter directement avec ses ouvriers (dans F. Birck, *op. cit.*, pp. 91-92).

L'entreprise se heurte aux mêmes difficultés sur la place de Paris. Lorsque, pressée par les délais pour certaines commandes administratives, elle sollicite de grandes entreprises de labeur, comme Chaix, spécialisées dans ce type de travaux, elle se heurte à un refus quasi-unanime. Toutes se dérobent de peur de déclencher dans leurs propres ateliers des mouvements de soutien aux grévistes de Nancy.

La solidarité typographique joue, par ailleurs, assez efficacement. Le délégué de la direction mandaté à Paris pour tenter d'embaucher quelques spécialistes indispensables (metteurs en pages qualifiés, tableautiers...) échoue dans la plupart de ses démarches. L'honneur ouvrier, qui interdit de remplacer un ouvrier en grève, reste dans les métiers du Livre une tradition forte. Aussi, on comprend pourquoi, lorsqu'en dernier recours l'entreprise fait appel à des femmes par le biais de la présidente du syndicat des « typotes » employée au journal féministe *La Fronde*, le conflit prend subitement une dimension passionnelle. Le problème de l'emploi des femmes devient aux yeux des nancéiens un enjeu essentiel qui bloque toute possibilité de négociations.

(48) Le terme de « communalisation » est emprunté à M. Weber. Il est la traduction française de l'allemand *Vergemeinschaftung*, et prend tout son sens par rapport à la « socialisation » (*Vergesellschaftung*). Dans son introduction à M. Weber, *Sociologie du droit*, Paris, PUF, 1986, J. Grosclaude présente ces deux notions de la manière suivante : « une relation sociale est appelée par Weber communalisation si et pour autant que l'orientation de la conduite repose sur le sentiment subjectif (affectif ou traditionnel) des participants qu'ils ont d'appartenir à un ensemble. Une relation sociale reçoit le nom de socialisation si et pour autant que l'orientation de la conduite sociale repose sur un compromis ou une fusion d'intérêts motivés soit de façon rationnelle en finalité, soit de façon rationnelle en valeur ». La communalisation désigne, dans la situation nancéienne, l'activation du sentiment d'appartenance à la communauté typographique qui se manifeste notamment par le déclenchement de la grève. En jouant sur les mots, le terme permet aussi de caractériser la dimension communale du conflit.

(49) En particulier par Vernier devenu secrétaire du syndicat en 1901. Du point de vue professionnel, il doit beaucoup à Berger-Levrault. Il y a fait son apprentissage, puis, après quelques années d'absence, il a retrouvé l'atelier de composition de la Maison où il occupe l'un des postes les mieux rémunérés. Du point de vue politique, il fait partie d'un des groupes socialistes de la ville qui a apporté son appui aux « dreyfusards » à l'origine de la création de l'Université Populaire de Nancy. Pendant l'Affaire Dreyfus qui a constitué une période animée de la vie politique nancéienne, la direction de Berger-Levrault, bien qu'appartenant à la communauté protestante fortement engagée, est restée très en retrait. Ses liens économiques avec l'armée lui ont sans doute dicté cette réserve. Il est possible que cette attitude ait compté au moment du déclenchement du conflit. Keufer qui soupçonne cet arrière-plan politique est sur ce point en complet désaccord avec Vernier.

4. La « communalisation »⁽⁴⁸⁾ du conflit

A l'inverse de ce qui s'était passé en 1896, la grève est animée principalement, cette fois, par les typos de Berger-Levrault⁽⁴⁹⁾. De plus, J. Norberg, devant la détermination des grévistes, fait appel à des femmes, et, de façon provocatrice, à des féministes militantes. Ces différentes transgressions rendent difficiles la recherche d'un accord dans le cadre ancien de l'établissement. L'emploi de « typotes » rend en effet définitivement caduc le compromis de 1877. Le conflit prend alors la dimension d'une affaire locale, qui entraîne, après deux mois de grève, l'intervention du maire dans la recherche d'un accord au niveau de la ville. La revendication du tarif a donc eu raison de la résistance opposée par la maison Berger-Levrault, tant du côté patronal que du côté ouvrier. La « communalisation » du conflit s'appuie, en partie, sur les transformations de la situation de Berger-Levrault dans l'industrie nancéienne du livre. Certes, Berger-Levrault, avec ses 500 employés, reste toujours la plus grosse imprimerie de labeur, mais l'apparition de nouvelles « usines d'imprime-

rie »⁽⁵⁰⁾ modifie considérablement le marché du travail de cette branche, et ce, paradoxalement, dans un sens qui n'est pas celui d'un renforcement de la dimension industrielle. Nancy devient ainsi un véritable centre typographique. A sa manière, Berger-Levrault a contribué à ce développement local. En effet, son centre d'apprentissage a formé un personnel qualifié dont les autres entreprises ont, en partie, bénéficié, en raison des traditions de mobilité propres aux typographes. Si l'on s'en tient uniquement à l'année 1901, parmi les 274 ouvriers du Livre qui figurent sur les registres du syndicat, moins de la moitié (133) sont restés fidèles à une seule maison, dont 63 chez Berger-Levrault. Parmi les autres, 120 ont travaillé, à un moment ou à un autre, dans l'ancienne maison strasbourgeoise. Le contre-coup de ces transformations se ressent, bien entendu, au niveau de l'organisation syndicale. Les syndiqués de chez Berger-Levrault sont toujours les plus nombreux, mais ils ne sont plus majoritaires.

V. L'INTERVENTION DE L'ÉTAT

Au cours du conflit, une ressource nouvelle et inattendue est mobilisée en faveur de l'établissement d'un contrat collectif : le Droit, sous la forme de décrets pris par Millerand, et l'Administration chargée de leur application. Les décrets Millerand du 10 août 1899 imposent aux cahiers des charges soumis aux adjudicataires des chantiers de l'Etat des clauses réglementant les conditions du travail faites par les adjudicataires à leurs ouvriers. Les adjudicataires s'engageront notamment par de telles clauses à « payer aux ouvriers un salaire normal égal, pour chaque profession et dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers, aux taux couramment

appliqués dans la ville ou la région où le travail est exécuté » (3^e point de l'art. 1). Les salaires normaux seront établis conformément aux dispositions de l'article 3 : « la constatation ou la vérification du taux normal et courant des salaires et de la durée normale et courante de la journée de travail sera faite par les soins de l'administration qui devra :

1^o) Se référer, autant que possible, aux accords entre les syndicats patronaux et ouvriers de la localité ou de la région ;

2^o) A défaut de cette entente, provoquer l'avis de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers, et, en outre, se munir de tous les renseignements utiles auprès des syndicats professionnels, conseils de prud'hommes, ingénieurs, architectes départementaux et communaux et autres personnes compétentes ».

Ces commissions mixtes établiront des « bordereaux » qui seront joints au cahier des charges. Au cours du conflit nancéien, l'« Etat-client » va ainsi se manifester par l'intermédiaire de la Direction du Travail départementale, qui s'enquiert de l'application par Berger-Levrault de « taux normaux et courants » de salaire, « constatés par un accord avec les syndicats patronal et ouvriers de la ville, ou par une commission mixte composée de patrons et d'ouvriers ». (lettre du 21-12-1901). La direction de l'entreprise est, bien entendu, obligée de notifier l'absence de tout accord de cette sorte, en se justifiant toutefois par le fait que ses ouvriers touchent les salaires les plus élevés de la ville. En suivant les dispositions des décrets, l'Administration serait donc en droit de provoquer la réunion d'une commission mixte en vue d'établir le taux de salaire normal. Dans cette perspective, la ressource étatique donne donc au conflit, de manière irréversible, une dimension qui dépasse le cadre de l'entreprise. Il reste à savoir qui a pu activer une telle res-

(50) Voir ci-dessus.

source étatique. Keufer, qui fut en grande partie l'initiateur de ces décrets, par son rôle, tant au sein de la CGT qu'au sein du Conseil Supérieur de Travail⁽⁵¹⁾, note en 1908, dans un rapport au Conseil Supérieur du Travail, que ces décrets du 10 août restent bien souvent lettre morte. Il s'interroge aussi sur la faiblesse des moyens dont dispose l'Administration pour contraindre les patrons à appliquer de tels décrets. Le conflit nancéen fait donc figure, en ce domaine, de situation expérimentale, peu de temps après l'entrée en application des décrets. L'affaire nancéenne permet ainsi de voir comment le passage au Ministère du Commerce de Millerand, premier socialiste ministre, a pu ouvrir la voie à des compromis nouveaux dans certaines situations de travail.

VI. CONCLUSION

La crise de 1901 représente un moment crucial dans l'évolution de l'entreprise Berger-Levrault.

En ce sens, elle donne à voir le passage

d'un compromis limité à l'entreprise à un compromis fondé sur l'accord de l'ensemble des membres du métier au niveau de la ville. La conjoncture nationale a permis l'intervention de l'« Etat-client » qui se présente comme une ressource rendant possible l'extension du conflit.

C'est pourquoi, en prenant une dimension locale, la grève initiale des typographes de la Maison Berger-Levrault ne rencontre pas seulement la forme du contrat collectif en tant que pratique par la Fédération du Livre. Ce contrat collectif prend le sens que lui confèrent les décrets du 10 août 1899 : entente entre patrons et ouvriers sur les conditions normales du travail, dans une profession et une localité données. Cela signifie que les acteurs doivent se mettre d'accord, en termes clairs, sur leur situation commune de travail, pour surmonter leur différend et reprendre leur activité de production. Moment crucial pour l'entreprise, la crise de 1901 apporte aussi à l'historien un éclairage important sur les conventions⁽⁵²⁾ du travail antérieures, dans la mesure où les acteurs sont alors tenus d'explicitier ou d'expérimenter les engagements que tracent ces conventions. ■

(51) Voir supra.

(52) H. Vérin, *Entrepreneurs, entreprise. Histoire d'une idée*, Paris, PUF, 1982, montre comment l'entreprise, dans le champ économique et juridique, désigne l'action de l'adjudicataire d'un marché public.

L'EXPLOITATION DES MINES DE PYRITES DE SAINT-GOBAIN À SAIN-BEL 1870-1914

par Annie GRANGE

Maison Rhône-Alpes des Sciences de l'Homme, Lyon

La rationalisation de l'extraction minière et les politiques salariales des mines de Sain-Bel exploitées par Saint-Gobain s'articulent autour du marché de la pyrite et de son évolution. La logique productive et la logique du contrôle social et économique des ouvriers sont donc les deux conditions de la croissance de la société. Avec le retournement de la conjoncture, les solutions élaborées par les dirigeants évoluent jusqu'à une remise en cause des formes traditionnelles du paternalisme.

Située sur le versant ouest des monts du Lyonnais, à une vingtaine de kilomètres de Lyon, la mine de Sain-Bel étend son exploitation sur les communes de Saint-Pierre la Palud, Sourcieux-les-Mines et Sain-Bel, soit pour les trois communes réunies une population d'environ 3 500 habitants à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle. Le gisement de Sain-Bel est formé de quelques amas cuivreux et, principalement, de pyrite de fer qui ont constitué l'une des plus belles masses pyriteuses du monde.

I. HISTORIQUE DE L'EXPLOITATION MINIÈRE : DES PERRET À SAINT-GOBAIN

En 1833, l'entreprise lyonnaise Perret, présageant des résultats de leurs recherches sur le grillage industriel de la pyrite, passe

avec les mines de Sain-Bel un traité d'approvisionnement en pyrite. L'achat des mines de Sain-Bel en 1840 par les Perret, qui viennent de breveter le système du grillage industriel de la pyrite, seuls clients de Sain-Bel, a pour conséquence l'exploitation massive et intensive de la pyrite de fer, jusque là considérée comme un minerai sans valeur. Dès 1860, Perret devient le fournisseur général des principales usines chimiques françaises dont Saint-Gobain et Kuhlmann ; en 1866, Perret produit 70 % de la pyrite consommée en France. Cependant, dès 1866, les Perret entrent en négociations avec Saint-Gobain pour vendre leur affaire alors que les bénéfices sont en hausse. De 1866 à 1872, des négociations, plusieurs fois interrompues, entre Perret et Saint-Gobain aboutissent en 1872 à la fusion des deux sociétés.

Jean-Baptiste et Michel Perret, et Jules Olivier ont obtenu 20 % des actions de la société Saint-Gobain et chacun une place